臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

108年度板勞小字第38號

原　　告　陳建忠
被　　告　聯安保全股份有限公司
法定代理人　李偉鳴
訴訟代理人　楊明德
　　何牧武

上列當事人間請求給付加班費事件，於中華民國109 年2 月10日經言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國107 年9 月1 日起至108 年5 月31日止受僱於被告，擔任保全人員工作，約定每月薪資新臺幣（下同）30,000元（有時原告只月休八天時，薪資會達33,000元）。原告每天工作12小時，一個月工作20天，每月工時至少240 小時，然被告於原告在職期間並未給予特休假，且於原告離職後仍未給付3 日特休假未休工資4,500 元，又原告於任職期間內之國定假日9 日均正常上班（包含107 年9 月24日中秋節、107 年10月10日國慶日、108 年1 月1 日元旦、108 年農曆春節期間二天、108 年2 月28日二二八紀念日、108 年4 月4 、5 日春假期間、108 年5 月1 日勞動節），被告亦未給予原告加班費共13,500元，以上合計18,000元。詎被告屆期仍不清償，屢經催討，被告均置之不理。爰依勞動契約之法律關係，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告18,000元。

二、被告則以下列陳詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

（一）不爭執事項：

原告自107 年9 月1 日起至108 年5 月31日止受雇於被告公司，有離職單可佐，約定月休10日之薪資為30,000元（

含基本薪資26,600元、全勤獎金1,000 元、服裝津貼300元、國定及特休未休假工資，延長工時工資2,000 元及健檢補助100 元，有原告簽署之薪資約定書可稽。若有應原告同意額外出勤之日數，被告公司給付原告額外出勤之加班費以一日1,500 元給付，原告在職期間休假日數與薪資合計數額整理如下：

原告在職期間休假及薪資整理			
年度	月份	月休假日數	薪資合計
107	9月	8日	33,000元
	10月	8日	33,000元
	11月	9日	31,500元
	12月	10日	30,000元
108年	1月	10日	30,000元
	2月	9日	31,500元
	3月	10日	30,000元
	4月	9日	31,500元
	5月	9日	31,500元
合計	9個月	81日	

（二）爭執事項：

國定假日及特別休假：原告之請求無理由。

1、按原告簽署之「保全人員契約書」第六條第一項後段約定：「…；乙方同意甲方以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表中。」及被告公司106 年11月29日召開之第三屆第六次勞資會議紀錄之案由三：「本公司屬輪班排休方式，其國定假日應休紀念節日調移及特休排定原則如下：每月排定一日為國定假日調移日。」再依「薪資約定書」之薪資約定，被告公司已於每月給付一日國定假日出勤工資1,000 元及一日特別休假出勤工資1,000 元。是以原、被告兩造已就國定假日之調移、國定假日及特別休假出勤薪資達成合意如上。

2、兩造間既就原告之在職期間國定假日已合意調移至每月各一日，被告公司又已於每月薪資給付原告國定假日及特別休假未休工資各1,000 元，則原告所述107 年9 月24日中秋節、107 年10月10日國慶日、108 年1 月1 日元旦、108 年農曆春節期間二天、108 年2 月28 日 二二八紀念日、108 年4 月4 、5 日春假期間、108 年5 月1 日勞動節等九天原告雖有上班，仍非屬加班之性質。再者，依照保全人員契約書第六條第一項後段約定，原告亦同意被告以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表，且被告已將此部分之出勤工資，列入被證二薪資約定書中之延長工時工資，並算入附件一原告薪資明細的每月延長工時工資內，則原告主張被告應給付國定假日加班費及特別休假未休工資，即無足採。

（三）特休係指特別休假，亦即勞動基準法所定依據年資所享有之休假日數。原告任職期間特休未休假為三天，此三天原告並未休假，其工資已經包含在薪資內，即被證二薪資約定書所列延長工時部分，依附件一原告薪資明細之記載，可知原告於任職期間每個月均有多領延長工時工資2,000

元。

三、本院之判斷：

（一）關於原告任職於被告公司之期間及薪資乙節：

原告主張其自107 年9 月1 日起至108 年5 月31日止任職於被告公司，擔任保全員，約定薪資每月30,000元，月休十日之事實，業據其提出與所述相符之基隆市政府社會處勞資爭議調解記錄1 件為證（參見本案卷第11、12頁），復為被告所不爭執，自堪信為真實。

（二）關於原告於國定假日上班之情形，以及原告得否請求被告給付國定假日加班費乙節：

1、原告有於國定假日上班：

原告於任職被告公司期間內之國定假日即107 年9 月24日中秋節、107 年10月10日國慶日、108 年1 月1 日元旦、108 年農曆春節期間二天、108 年2 月28日二二八紀念日、108 年4 月4 、5 日春假期間、108 年5 月1 日勞動節，共計九日，均正常上班之事實，業經原告陳明在卷，並為被告所自認，並有上開基隆市政府社會處勞資爭議調解記錄可憑，自堪以認定。

2、原告得否請求被告給付任職期間之國定假日加班費13,500元：

⑴按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞動基準法第37、39條定有明文。又依勞動基準法第37條所定之應放假日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從

其規定，有行政院勞工委員會（87）台勞動二字第005056號函釋。本件原告於上開九日國定假日雖有上班，然依兩造簽立之保全人員契約書第6條第1項後段約定：「乙方（即原告）同意甲方（即被告）以排班方式將例假日及國定假日排定於輪值表中。」此有被告提出之保全人員契約書1件在卷可稽（參見本院卷第45、47頁），可見兩造間系爭契約書已載明原告同意被告以排班方式將國定假日排定於輪值表中，原告縱使曾於所主張之國定假日當天出勤，亦因該日已挪移為工作日，自不生國定假日當天出勤加倍工資之問題。

⑵另勞動基準法第84條之1亦規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」。又保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第50條之1第1款規定者為勞動基準法第84條之1之工作者，前業經勞動部（原勞工委員會）以（87）台勞動二字第032743號函所公告。本件原告任職被告時所擔任之工作既為「保全員」，被告復因保全人員工作性質特殊，於原告任職被告時即與被告簽署保全人員契約書，揆諸前揭規定與說明，關於原告擔任保全員之工作時數，自不適用勞基法第30條之規定，得由兩造以特約約定。是原告主張其得適用勞動基準法規定計算其國定假日加班時數（共9日），容屬誤解。

⑶末按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。從事監視性、斷續性工作之警

衛工作者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第21條及第32條第4 項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。換言之，勞工能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其實領月薪是否低於基本工資為斷。倘勞僱雙方約定之工資，低於基本工資加計延時工資、假日工資之總和，則該工資之約定，已違反勞動基準法之規定，勞方自得更行請求短少之差額（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參照）。另行政院勞工委員會98年5 月26日以勞動2 字第0980013030號函釋：「勞動基準法第84條之1 之工作者其基本工資係以法定正常工時每2 週工作總時數84小時之上限為計算基礎，如約定工作時數超過此法定正常工作時數時，工作者之基本工資應按時數增給」。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束。經查，依104 年6 月3 日修正前之勞動基準法第30條第1 項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工總時數不得超過八十四小時」，104 年6 月3 日修正、105 年1 月1 日施行之勞基法第30條第1 項之規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」，改採周休2 日，每週工時不得超過40小時，每日不得超過8 小時。依勞動部所發布之歷年基本工資，於原告任職被告公司期間，自107 年1 月1 日起至107 年12月31日止基本工資為22,000元，自108 年1 月1 日起至108 年12月31日止基本工資為23,100元，經核原告每月薪資30,000元，並未低於上開基本工資金額，而無違反勞動基準法第

21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」之規定，對於勞動基準法保障勞工權益本旨自未有違反之情事。揆諸前揭說明，兩造均應受其契約合意之拘束，原告不得再向被告請求國定假日加班費

⑷綜上，原告此部分請求，容難認有據。

（三）關於原告是否有未休特別休假之情形，以及原告得否請求被告給付未休特別休假之工資乙節：

1、原告有未休特別休假三日：

原告任職於被告公司之期間特別休假為三日，此三日原告並未休假，此業經原告、被告分別陳明在卷，互不爭執，並有上開基隆市政府社會處勞資爭議調解記錄可參，自堪以認定。

2、原告得否請求被告給付未休特別休假之工資：

⑴按勞動基準法第38條第4項及第6項「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」之規定。本件除依上述原告簽署之「保全人員契約書」第6條第1項後段約定：「乙方同意甲方以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表中。」外，依被告公司106年11月29日召開之第三屆第六次勞資會議紀錄之案由三：「本公司屬輪班排休方式，其國定假日應休紀念節日調移及特休排定原則如下：每月排定一日為國定假日調移日。」以及依兩造間「薪資約定書」之薪資約定，原告之薪資中含「基本薪資26,600元、全勤獎金1,000元、服裝津貼300元、國定、特休未休假工資及延長工時工資2,000元、健檢補助100元，合計30,000元」，此有被告提出之被告公司106年11月29日召開之第三屆第六次勞資會議紀錄、兩造間薪資約定書各1

件附卷足佐（參見本案卷第43頁、第49至54頁），足認原、被告兩造已就特別休假出勤薪資達成合意，被告並已於每月給付特別休假出勤工資。亦即，原告所請求之未休特別休假工資，應已包含在原薪資範圍內。是原告自不得事後再向被告就未休特別休假特請求未休假工資。

⑵另按勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依一定規定給予特別休假，其目的乃在確保勞工有休息、娛樂以及發揮潛力之機會。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。而此權利之行使即「日期之指定」，依勞動基準法施行細則第24條第2 款之規定，應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業（司法院民事廳（83）院台廳民一字第11005 號研究意見參照）。本件依上開證據資料，既可認定兩造間已協商排定原告就未休特別休假之權利行使方式，實質上應認兩造已針對原告身為「保全員」之特殊行業性質加以綜合考量，而約定上述雙方可均接受之公平合理待遇結構之計算方式，未違反勞動基準法保障勞工權益本旨，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束。

⑶綜上，原告此部分請求，尚非有據。

四、從而，原告依據勞動契約之法律關係，請求被告給付原告18,000元，為無理由，應予駁回。

五、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436 條之19第1 項之規定，確定本件訴訟費用額為1,000 元，由敗訴之原告負擔。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　16　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　郭光興

以上為正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　劉芷寧